

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada dosen universitas di Jabodetabek. Besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada dosen adalah 7.8% dan ada 92.2% faktor lain yang dapat mempengaruhi *organizational citizenship behavior* (OCB) yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Diketahui bahwa terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan universitas di Jabodetabek. Besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan adalah 9.3% dan ada 90.7% faktor lain yang dapat mempengaruhi *organizational citizenship behavior* (OCB) yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Apabila tingkat kepuasan kerja tinggi maka *organizational citizenship behavior* (OCB) akan semakin meningkat. Namun sebaliknya, apabila kepuasan kerja rendah maka *organizational citizenship behavior* (OCB) juga sulit untuk ditampilkan.

5.2 Implikasi

Hasil penelitian ini menunjukkan implikasi bagi dosen dan karyawan pada perguruan tinggi bahwa semakin meningkatnya kepuasan kerja, maka *organizational citizenship behavior* (OCB) pada dosen dan karyawan juga akan semakin meningkat. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah tingkat kepuasan kerja dosen dan karyawan maka *organizational citizenship behavior* (OCB) akan semakin menurun.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada dosen dan karyawan. Kepuasan kerja merupakan salah satu prediktor *organizational citizenship behavior* (OCB). Oleh sebab itu, para dosen dan karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan dengan mudah

untuk melakukan *organizational citizenship behavior* (OCB) dengan sesama rekan kerjanya seperti, membantu rekan kerja yang sedang kesulitan, menghormati dan menghargai sesama rekan kerja, mematuhi aturan yang berlaku pada organisasi, saling memberikan dukungan sesama rekan kerja, dan berpartisipasi aktif dalam organisasi.

Perilaku tersebut perlu dilakukan dan dibangun dalam sebuah organisasi perguruan tinggi agar menumbuhkan rasa keharmonisan, pencapaian kerja yang baik serta meningkatkan produktivitas organisasi. *Organizational citizenship behavior* (OCB) perlu diterapkan, karena sangat penting untuk meningkatkan kinerja masing-masing karyawannya. Jika karyawan bekerja dengan maksimal dan mempunyai pencapaian kerja yang baik maka segala sesuatu yang dilakukan akan terasa mudah dan menyenangkan. Karena, *organizational citizenship behavior* (OCB) salah satu bentuk *refreshing* kecil dari berbagai kejenuhan kewajiban pekerjaan yang dilakukan khususnya dosen yang mempunyai banyak tuntutan. Agar dapat bersosialisasi dengan sesama rekan kerja, juga lebih dekat dengan mahasiswanya.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari penelitian ini, terdapat beberapa saran yang diajukan oleh peneliti sebagai berikut:

5.3.1 Untuk Dosen dan Karyawan

Diharapkan untuk dosen dapat lebih memperhatikan hubungan sesama rekan kerja (dosen lain) dan mahasiswanya. Menjadi seorang dosen dengan sejumlah kewajiban-kewajiban tugas yang harus dilakukan memang tidak mudah. Namun, diharapkan kondisi tersebut dapat diminimalisir dan berusaha untuk melihat orang-orang disekitarnya bukan hanya fokus pada kewajiban pribadi. Hal ini dapat membuat dosen dan karyawan lebih leluasa dan mempunyai keharmonisan dalam organisasi, karena dapat membaur dengan seluruh anggota organisasi.

5.3.2 Untuk Perguruan Tinggi

Diharapkan untuk perguruan tinggi khususnya universitas, lebih memperhatikan karyawannya. Khususnya, pada bidang kepegawaian universitas yang harus membaur dengan dosen dan karyawan pada fakultas-fakultas yang ada dalam universitasnya. Diharapkan sebagai sebuah organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik, serta kebijakan-kebijakan yang

diterapkan tidak terlalu berat yang dapat mendukung kesejahteraan seluruh civitas yang ada dalam organisasi tersebut.

5.3.4 Untuk Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan:

- a. Sebaiknya penyebaran data dilakukan dengan jangka waktu satu bulan, dan tidak bertepatan dengan Ujian Akhir Semester (UAS) atau pun Libur Semester agar data yang diperoleh lebih banyak.
- b. Dapat meneliti *independent variabel* yang berbeda dari penelitian ini yang masih terkait pada faktor yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior* (OCB) sehingga dapat diketahui persentase besarnya pengaruh faktor-faktor lain terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).
- c. Melakukan penelitian dengan populasi sampel yang lebih luas dan spesifik.
- d. Dapat dicari variabel yang masih jarang ditemukan dan berkaitan dengan *organizational citizenship behavior* (OCB).
- e. Menggunakan teknik sampling yang mudah dan menyesuaikan lapangan ketika mengambil data.

